

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de la Ciénega



Programa de Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje		Clave	
DOTACIÓN E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		15107	
Programa Educativo en que se imparte	Nivel en el que se imparte la Unidad de Aprendizaje		
LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS	Licenciatura	Maestría	Doctorado
	X		

Pre-requisitos	Tipo de Unidad de Aprendizaje		Carga Horaria Semanal	Créditos						
NINGUNO	☐ Curso C ☒ Curso-Taller CT ☐ Laboratorio L ☐ Curso-Laboratorio CL	☐ Práctica P ☐ Seminario S ☐ Clínica N ☐ Taller T ☐ Módulo M	<table border="1"> <tr> <th>Teoría:</th> <th>Práctica:</th> <th>Total:</th> </tr> <tr> <td>40</td> <td>20</td> <td>60</td> </tr> </table>	Teoría:	Práctica:	Total:	40	20	60	6
Teoría:	Práctica:	Total:								
40	20	60								
Área de Formación	División		Departamento	Academia						
BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA	CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS		DE NEGOCIOS	RECURSOS HUMANOS						
Presentación										

La dotación de personal en las diferentes instituciones es de vital importancia debido a que esto se enfoca a contar con personal capacitado, con destrezas al momento de realizar las labores que se le hayan asignado en dicha institución. Cuando se contrata un nuevo empleado, brindarle una inducción tanto de la empresa como del puesto de trabajo es fundamental para que obtenga éxito en el desempeño laboral.

Una inducción se debe dar antes de iniciar labores y puede extenderse por varias semanas, o incluso meses si así lo determina la empresa, esto es de acuerdo a las necesidades de la misma. Durante este tiempo, la calidad de la inducción tendrá un efecto sobre la forma en que el empleado visualiza el negocio y la forma como se integrará a él.

Esta Unidad de Aprendizaje (UA) obligatoria para la formación académico-profesional de los Recursos Humanos, construye bases teórico-prácticas para el

[Firma]

[Firma]

[Firma]

desarrollo académico de otras asignaturas relacionadas, de manera directa con la de Capacitación y Desarrollo de Personal, Sistemas de Gestión de Recursos Humanos

Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje

Recursos Humanos I y II, Capacitación y Desarrollo de Personal, Gestión de Sistemas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales II

Impacto de la Unidad de Aprendizaje en el perfil de egreso

Impacta específicamente en dos de las características del Perfil de Egreso del Estudiante de la Licenciatura en Recursos Humanos:

- Domina las etapas del sistema de dotación de recursos humanos en la empresa.
- Capacidad para identificar y aplicar las técnicas de reclutamiento, selección e inducción de personal en las organizaciones
- Muestra una actitud crítica ante los fenómenos de la realidad, desarrollando un sentido de disciplina ante el trabajo, así como de solidaridad y compromiso con la población que necesite y demande sus servicios profesionales.
- Maneja técnicas y herramientas propias de la disciplina para realizar manuales y cursos de inducción de personal de nuevo ingreso.

Ámbito de Aplicación Profesional de la Unidad de Aprendizaje

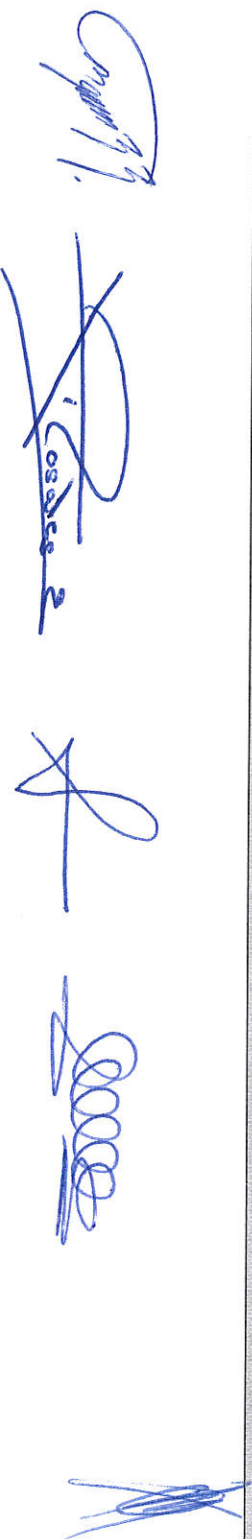
Los conocimientos, habilidades y actitudes, posibilita a los alumnos a realizar actividades propias del proceso de la dotación e Inducción de recursos humanos (Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de personal) dentro de cualquier organización sin importar su tamaño y giro.

Competencia Profesional de la Unidad de Aprendizaje

Otorga al estudiante de Recursos Humanos de conocimientos que coadyuvan al logro de los objetivos en cuanto a la utilización de las herramientas para dotar a la organización del personal mejor capacitado para cubrir las vacantes, así también a la preparación, identificación, creación de la cultura y educación del Capital Humano en las organizaciones a través de programas de inducción de personal de nuevo ingreso.

Quiénes cursan esta Unidad de Aprendizaje, comprenden las diferentes actividades y las técnicas necesarias para realizar los procesos necesarios para ingresar personal con el perfil requerido, y al mismo tiempo cumplir con la normatividad legal de la contratación.

Competencias Básicas de la Unidad de Aprendizaje



Diseña y ejecuta por lo menos 4 procesos: Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción, programas de acorde a las necesidades de la organización, tomando en cuenta los aspectos legales, así como las tendencias de globalización, orientadas a la preparación continua de los recursos humanos

Realiza actividades prácticas: a) En empresas que les permitan conocer su estructura y sus necesidades en cuanto a estos procesos. B) Realiza (de manera simbólica) los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción. C) Elabora un manual de inducción para las empresas que así lo requieran.

Competencias de Aprendizaje de la Unidad de Aprendizaje

El alumno aprende a identificar los elementos necesarios para diseñar, ejecutar y evaluar procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción. acorde a las necesidades de la organización, tomando en cuenta los aspectos legales, así como las tendencias de globalización. Esto en relación a:

- 1) Las ventajas del reclutamiento, selección, contratación e inducción en las organizaciones, para el personal, así como para la sociedad.
- 2) Los elementos conceptuales necesarios para el diseño de un adecuado programa de reclutamiento e inducción de personal.
- 3) Las funciones de las organizaciones, para elaborar un manual de inducción.
- 4) El uso de los diferentes métodos y técnicas más comunes para la inducción de personal.
- 5) El uso de la normatividad laboral en relación a la elaboración de contratos laborales

Campos Formativos por Competencias: Conocimientos, aptitudes y destrezas, actitudes y valores

Saber Conocer (Saberes teóricos y procedimentales)

Aplica la normatividad constitucional y laboral con respecto al cumplimiento de la misma en la elaboración de los contratos laborales. Aprende los elementos básicos que debe contener un manual de inducción.

Selecciona las herramientas y técnicas para implementar un sistema de dotación e inducción de personal.

Identifica los elementos del proceso de la dotación e inducción de personal

Saber Hacer (Saberes prácticos, habilidades)

Usa la TIC's

Analiza el sistema de dotación de recursos humanos en las organizaciones.

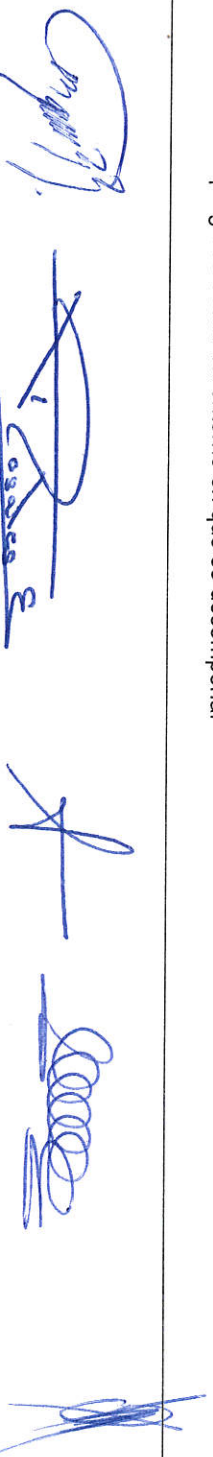
Reconoce la importancia del proceso de reclutamiento en la empresa. . Identifica las fuentes de reclutamiento y la evaluación del programa. Aplica las técnicas y métodos de selección de personal en la organización. Valora la relación obrero-patronal en la empresa. Explica la función que le corresponde al departamento de recursos humanos en el proceso de contratación del personal de la empresa. Identifica las técnicas de inducción aplicando los manuales respectivos para los diversos puestos.

Saber ser (Actitudes y Valores, Ser creativo)

Desarrolla la actitud ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el respeto y el compromiso personal y social con la población que atiende durante su desempeño profesional, siempre con una actitud colaborativa y cooperativa mediante su creatividad y toma de decisiones.

Saber convivir (Aprender a vivir en sociedad, a vivir con los demás, Ser comprensivo y tolerante)

Acepta a los demás como son, colabora con ellos, es tolerante y comprensivo de las diversas situaciones en que vive, se encuentra y desarrolla el ser humano y colabora solidariamente al progreso social del entorno en que se desempeña.



Desglose de Unidades de Competencia o Contenidos		
Unidades Temáticas	Desglose en Subtemas	No. de Horas de Clase

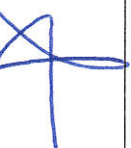


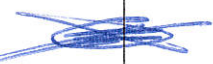




Unidad 0. Encuadre y comunidad de aprendizaje	○ Presentación del profesor ○ Presentación y entrega del programa a los alumnos ○ Normas ○ Modalidad de evaluación ○ Comentarios a las expectativas de los alumnos	2 horas
Unidad de Competencia Tema 1: Incorporación de recursos humanos en las organizaciones	Subtema 1: El sistema de dotación e inducción de personal. Subtema 2: La Planeación de personal. Proceso de planeación estratégica, Contenido de un plan de acción. Integración de la planeación estratégica y la de personal. Subtema 3: Caso de planeación de personal.	3 horas 4 horas 4 horas
Unidad de Competencia Tema 2: Reclutamiento.	Subtema 1: Requisición de Personal Subtema 2: Proceso e identificación de talento humano. Subtema 3 Definición de reclutamiento. Proceso de reclutamiento. Fuentes de reclutamiento. Técnicas de reclutamiento.	3 horas 4 horas 3 horas
Unidad de Competencia Tema 3: Selección	Subtema .1 Naturaleza de la selección. Subtema 2 Definición de selección de personal. Subtema 3 Proceso de selección de personal. Subtema 4 Técnicas de selección de personal.	2 horas 2 horas 3 horas 3 horas
Unidad de Competencia Tema 4: Contratación de personal	Subtema 1 Formalización de la relación de trabajo (contrato individual, colectivo y ley). Subtema 2 Integración del expediente personal (altas y registro). Subtema 3 Manual de contratación de personal.	4 horas 2 horas 3 horas
Unidad de Competencia Tema 5 Inducción	Subtema.1 ¿qué es inducción de personal? Subtema.2 ventajas de una buena inducción. Subtema 3 inducción a la empresa. Subtema 4 inducción al puesto. Subtema 5 evaluación de un programa de inducción. Subtema 6 manual de inducción	4 horas 4 horas 4 horas 3 horas 2 horas 2 horas
Total: 60 horas		







ESTRATEGIAS

TEMAS Y SUBTEMAS	Estrategias de enseñanza del maestro	Estrategias de aprendizaje en aula	Estrategias de aprendizaje extra-aula
Tema 0 Subtema: Encuadre	Estrategia de enseñanza: Entrega del Programa y lineamientos generales y el formato para recabar la firma de cada alumno como constancia de haberlo recibido.	Estrategia de Aprendizaje en Aula: Cuestionarios sobre qué conocimientos previos tienen sobre la educación inclusiva y las necesidades psicopedagógicas.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Estudio individual del Programa y elaboración de dudas para ser resueltas en la siguiente clase.
Tema 1 Subtema 1: El sistema de dotación e inducción de personal.	Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas se presenta y se explica el tema.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, comentar la síntesis realizada y elaborar una sola por equipo que contenga lo más importante de lo realizado por cada uno.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Realiza la lectura sobre lo presentado en clase
Subtema 2: La planeación de personal. Proceso de planeación estratégica, contenido de un plan de acción. Integración de la planeación estratégica y la de personal.	Estrategia de enseñanza: Explicar las diferentes dimensiones en que desarrolla la planeación estratégica, los contenidos y su relación con la de personal.	Estrategia de aprendizaje en Aula: Por equipos elegidos por ellos mismos, manifestando las características de los tipos de planeación.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Cada alumno investiga en la biblioteca, internet o el medio que considere más oportuno, de lo visto en clase.
Subtema 3: caso de planeación de personal.	Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas y/o carteles,	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, los integrantes buscarán un caso práctico de cómo aplicar la planeación de personal.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Se les proporciona una lectura sobre la planeación de personal, para su reflexión en la siguiente clase.
Tema 2 Subtema 1: requisición de personal	Estrategia de enseñanza: Se define el concepto, la utilidad y beneficios de una requisición, así como la elaboración de la misma.	Estrategia de aprendizaje en Aula: Participación activa de los alumnos para la construcción de una requisición de personal	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A.
Subtema 2: Proceso e identificación de talento humano.	Estrategia de enseñanza: Se define el concepto, la utilidad y beneficios de una requisición, así como la elaboración de la misma.	Estrategia de aprendizaje en Aula: N/A	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula:
Subtema 3 Definición de reclutamiento. Proceso de reclutamiento. Fuentes de reclutamiento.	Estrategia de enseñanza: Se presenta y se define el proceso de reclutamiento y todos	Estrategia de aprendizaje en Aula: Realizan en equipo un cuadro sinóptico de todo el proceso.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Los alumnos definen la importancia del proceso y entregan un reporte individual del mismo

reclutamiento. Técnicas de reclutamiento.

sus componentes.

Tema Selección
Subtema .1 Naturalaleza de la selección.

Tema 5

Subtema 2 Definición de selección de personal.

Estrategia de enseñanza: A través de diapositivas se presenta el tema

Estrategia de aprendizaje en Aula: No Aplica

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A

Subtema 3 Proceso de selección de personal.

Estrategia de enseñanza: Se define el concepto de selección de personal desde el punto de vista de varios autores y la importancia de este.

Estrategia de aprendizaje en Aula: Participación activa de los alumnos para la construcción de un cuadro sinóptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula No aplica.

Subtema 4 Técnicas de selección de personal.

Estrategia de enseñanza: Se presenta y se define el proceso de selección y todos sus componentes.

Estrategia de aprendizaje en Aula: Se reparte por equipos las técnicas para su análisis.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Los alumnos definen la importancia del proceso y entregan un reporte individual del mismo
Estrategia de Aprendizaje Extra-Áulico: Análisis de las técnicas y se presentaran en la siguiente clase.

Tema 4

Subtema 1

Formalización de la relación de trabajo (contrato individual, colectivo y ley).

Estrategia de enseñanza: Se definen cada una de estas técnicas y los efectos que producen con relación a la selección de personal.

Estrategia de aprendizaje en Aula: Elaborar un ejemplo de contrato.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Por equipo investigar bibliográficamente en la normatividad laboral los requisitos de los contratos y presentarlos en la siguiente clase.

Subtema 2 Integración del expediente personal (altas y registro).

Estrategia de enseñanza: Se presenta diversas formas de integrar expedientes.

Estrategia de aprendizaje en Aula: No Aplica

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Cada alumno elabora su expediente como ejemplo.

Subtema 3 Manual de contratación de personal

Estrategia de enseñanza: Se muestra el contenido de un manual de contratación.

Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, organizan todos los elementos solicitados y

Estrategia de Aprendizaje Extra-Áulico: Por equipo investigar bibliográficamente los diferentes tipos de manuales y presentarlos en la siguiente clase.

tema 5 subtema.1 ¿qué es inducción de personal?	Estrategia de enseñanza: Se presenta diferentes conceptos de diferentes autores.	descritos para el trabajo integrador.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A
Subtema.2 ventajas de una buena inducción.	Estrategia de enseñanza: Se presenta las ventajas e importancia de la inducción promoviendo la utilidad de la misma.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, analizan la importancia y contenido de la inducción solicitados y descritos para el trabajo integrador.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A
Subtema 3 inducción a la empresa.	Estrategia de enseñanza: Se define el proceso de la inducción en la empresa, detallando los puntos que la contiene.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, analizan la importancia y contenido de la inducción solicitados y descritos para el trabajo integrador.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Investigar en internet, libros, sobre los contenidos de la inducción.
Subtema 4 inducción al puesto.	Estrategia de enseñanza: Se define el proceso de la inducción al puesto, detallando los puntos que la contiene.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, analizan la importancia y contenido de la inducción solicitados y descritos para el trabajo integrador.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Investigar en internet, libros, sobre los contenidos de la inducción.
Subtema 5 evaluación de un programa de inducción.	Estrategia de enseñanza: Se define el proceso de la inducción en la empresa, detallando los puntos que la contiene.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, analizan la importancia y contenido de la inducción solicitados y descritos para el trabajo integrador.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Investigar en internet, libros, sobre los contenidos de la inducción.
Subtema 6 manual de inducción	Estrategia de enseñanza: Se explica el proceso de la inducción en la empresa, detallando los puntos que la contiene.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, analizan la importancia y contenido de la inducción solicitados y descritos para el trabajo integrador.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Solicita al Departamento de Negocios un oficio solicitando las facilidades a empleadores, para que los alumnos acudan a las empresas elegidas por ellos mismos y realicen un manual de inducción.
Evaluación			
Productos de Aprendizaje sugeridos	Criterios y/o indicadores de Evaluación		Porcentaje
Tema1 Incorporación de recursos humanos en las organizaciones Subtema 1 Producto: Construcción de un cuadro sinóptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.	Criterio: Entrega un cuadro sinóptico donde explique con sus palabras la comprensión de lo dicho por el autor(es) de la lectura. Indicadores: El cuadro deberá ser escrito en computadora, cuidando la sintaxis,		5%

Subtema 2: Producto: Elabora un cuadro de doble entrada especificando los puntos relacionados con la planeación de personal.	la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes. Criterio: El cuadro debe contener las ventajas y desventajas específicamente, detallando cada una de ellas. Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una de las ventajas y desventajas,	5%
Subtema 3: Producto: En equipo, los integrantes buscarán un caso práctico de cómo aplicar la planeación de personal y elaboran un reporte ejecutivo,	Criterio: El reporte ejecutivo debe contener todos los puntos de la planeación, así como, el desarrollo, soluciones y conclusiones. Indicadores: Debe ser realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una de las ventajas y desventajas,	5%
Tema 2 Reclutamiento. Subtema 1, 2 y 3 Producto: Realizan un collage de todo el proceso de reclutamiento todo el grupo. Utilizando imágenes, dibujos y letras.	Criterio: El collage debe contener todos los pasos del desarrollo del proceso de reclutamiento, Indicadores: Debe ser realizado sin tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una de las ventajas y desventajas,	10%
Tema 3 Selección Subtema 1, 2, 3 y 4 Producto: Realizan una línea de tiempo de todo el proceso de selección.	Criterio: El collage debe contener todos los pasos del desarrollo del proceso de selección. Indicadores: Debe ser realizado sin tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una de las ventajas y desventajas.	10%
Tema 4 Contratación de personal Subtema 1 Producto: Plasmaman en un cuadro comparativo los diferentes tipos y clases de contratos.	Criterio: El cuadro debe contener los tipos y clases se contratos, detallando cada uno de ellos. Indicadores: Debe ser un cuadro comparativo realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada tipo y clase de contrato.	10%
Subtema 2 Producto: No aplica	Criterio: No aplica	
Subtema 3 Producto: Los integrantes elaboran un manual y lo exponen ante sus	Criterio: El manual debe contener todos los puntos y detallar cada uno de ellos. Indicadores: Debe ser realizado en computadora y no tener faltas de ortografía,	10%

compañeros.

Tema 5 Inducción

Subtema.1 Que es la inducción de personal.

Producto: Construcción de un cuadro sinóptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.

así como, estar ordenado de acuerdo a los elementos del manual.

Criterio: Entrega un cuadro sinóptico donde explique con sus palabras la comprensión de lo dicho por el autor(es) de la lectura.

Indicadores: El cuadro deberá ser escrito en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.

5%

Subtema.2 ventajas de una buena inducción.

Producto: Elabora un cuadro de doble entrada especificando las ventajas y de la planeación de recursos humanos.

Criterio: El cuadro debe contener las ventajas específicamente, detallando cada una de ellas.

Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una de las ventajas y desventajas,

5%

Subtema 3 Inducción a la empresa.

Producto: Elaboran una ficha analítica de la inducción a la empresa de recursos humanos.

Criterio: La ficha debe tener el contenido explícito, detallando cada una de las partes.

Indicadores: Debe una ficha realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una

5%

Subtema 4 Inducción al puesto.

Producto: Elaboran una ficha analítica de la inducción al puesto.

Criterio: La ficha debe tener el contenido explícito, detallando cada una de las partes.

Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una

5%

Subtema 5 Evaluación de un programa de inducción.

Producto: No aplica

Criterio: No aplica

25%

Subtema 6 Manual de inducción.

Producto: Elabora un manual de inducción en alguna de las empresas elegidas.

Criterio: Realizar todo el procedimiento para elaborar un manual de inducción en la empresa que se designó, cumpliendo con todos los parámetros de la misma, y al final se entregara un oficio donde la citada empresa manifieste que se impartió por los alumnos así como los beneficios que recibió.

Indicadores: El manual deberá cumplir todos los requisitos que se marcan y cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.

SUMA 100%

Bibliografía básica

Fuentes de Información

1. Administración de recursos humanos: "El capital humano de las organizaciones". Werther W. Keith Davis. Quinta edición. Mc Graw Hill.

2000 (658.3 WER)

2. Administración de Recursos Humanos. Bohlander, Snell, Sherman. México, Thomson Learning 2001, ed. 12 (658.3 BOH 2008)
3. Gestión del Talento Humano. Idalberto Chiavenato. Ed. McGraw-Hill (658.3 CHI)
4. Ley Federal del Trabajo (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

Páginas web:

- <http://www.rtrh-web.com>
- <http://www.amedirh.com.mx>
- <http://www.lorecursoshumanos.com>
- http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos
- <http://revistaconsultoria.com.mx/categoria/recursos-humanos/>
- <https://hsocialmagazine.wordpress.com>
- <http://www.merca20.com/category/recursos-humanos-2/>
- <http://mundoiecutivo.com.mx/recursos-humanos>
- <http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/de-interes/empleabilidad/item/449-los-mas-buscados-por-los-departamentos-de-recursos-humanos.html>
- <http://www.observatoriorh.com>
- <http://revistarecursoshumanos.com>
- <http://www.rtrhmagazine.com>

Perfil Docente Deseable

Esta Unidad de Aprendizaje es recomendable que sea impartida en primer término por un docente que tenga Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos

Elaborado por

Fecha

Firma

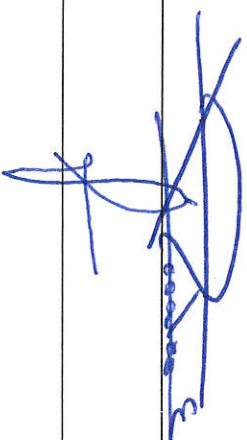
Dra. América Rosana Gutiérrez Zúñiga



Mtra. María Luisa Villasano Jain



Dra. Teresa Amalia Rosales Estrada



Mtra. Aida Elizabeth Mora Diaz

29 de junio de 2018

Profesor(a) de la Unidad de Aprendizaje

Revisado por Presidente de Academia	Fecha
Firma  Dra. Teresa Amalia Rosales Estrada Presidente(a) de la Academia	
Autorizado por Colegio departamental de	Fecha
Firma  Mtro. Mario Gerardo Reyes Garcidueñas Jefe(a) del Departamento	
Perfil del Egresado. Disponible en www.guiadecarreras.udg.mx	

Según el último plan de estudio autorizado, el egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos tendrá las siguientes competencias:

- Concibe al individuo como una totalidad determinada por variables biológicas, psicológicas y sociales.
- Aplica las teorías y normatividades legales propias de la disciplina.
- Cuenta con habilidades y destrezas para analizar, sintetizar y reflexionar acerca de las necesidades de inducción de personal.
- Tiene una sólida formación filosófica, teórica, metodológica e instrumental para construir nuevos conocimientos.
- Maneja técnicas y herramientas propias de la disciplina para identificar problemas, establecer diagnósticos y proponer e implementar las soluciones pertinentes.
- Muestra una actitud crítica ante los fenómenos de la realidad, desarrollando un sentido de disciplina ante el trabajo, así como de solidaridad y compromiso con la población que necesite y demande sus servicios profesionales.